

La differenza al lavoro

La situazione lavorativa delle donne in Ticino è al centro di uno studio realizzato dal Dipartimento Scienze Aziendali e Sociali (DSAS) della SUPSI. L'indagine, commissionata dal Dipartimento Sanità e Socialità (DSS) del Cantone Ticino e svolta in collaborazione con l'Ufficio cantonale di statistica (Ustat), esplora le differenze di genere mediante l'utilizzo di indicatori statistici e di interviste effettuate alle lavoratrici. Dallo studio risulta che la situazione sul mercato del lavoro in termini di parità tra i generi è lungi dall'essere soddisfacente in Svizzera e ancora meno nel nostro Cantone. Sebbene venga riconosciuta l'importanza delle competenze femminili, le imprese continuano ad essere organizzate in modo prettamente maschile.

È solo di recente che l'economia ha scoperto il ruolo centrale svolto dalle donne, alle quali si riconoscono delle competenze, delle qualità e dei modi di lavorare che producono valore (si parla di "womenomics"). Da uno studio del 2006 pubblicato sulla rivista economica e finanziaria "The Economist", risulta infatti che le donne rappresentano al giorno d'oggi il più importante motore della crescita globale dei paesi ricchi. Il contributo femminile alla produzione di beni e servizi e alla cura dei figli viene stimato attorno al 50% della produzione di ricchezza mondiale.

Se da una parte il mondo economico riconosce l'importanza strategica delle donne per il mondo del lavoro, d'altra parte però le imprese continuano ad essere organizzate in modo prettamente maschile. Lo studio del Dipartimento Scienze Aziendali e Sociali (DSAS) della SUPSI si propone di studiare la situazione della componente femminile nel mondo del lavoro retribuito in Ticino non solo dal punto di vista della discriminazione, ma anche da quello della differenza. L'essere donna infatti non è solo una questione biologica, ma comporta anche modi di pensare e di agire diversi. Tra le caratteristiche riconosciute nel modo di lavorare al femminile vi è ad esempio la capacità relazionale. Nella parte quantitativa dell'indagine, viene tracciato un quadro statistico attraverso alcuni indicatori quali i tassi di attività, il grado d'impiego, i settori professionali e la posizione occupata e il livello remunerativo. Viene descritta



Fonte: www.economist.com

pure la posizione della donna all'interno della sfera familiare analizzando sia la persona che, in base al suo reddito e ad altre variabili professionali, è considerata la persona di riferimento nell'economia domestica, sia il lavoro domestico. Nella parte qualitativa vengono invece riportate delle interviste ad una ventina di lavoratrici che rilevano i loro vissuti quotidiani. *"Le citazioni del pensiero femminile sono portatrici di esperienze significative che assolvono la funzione di mostrare la diversità per la donna di intendere la sua carriera professionale o la sua integrazione nel mondo del lavoro"*, precisano Christine Butti e Carmen Vaucher de la Croix, autrici dello studio, docenti e ricercatrici presso il DSAS della SUPSI.

L'indagine si basa sulla banca dati del Censimento federale della popolazione del 2000, che considera tutte le dimensioni della vita di un individuo, e sui dati provenienti dalla RIFOS (Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera) del 2002, la principale indagine campionaria svolta sul mercato del lavoro svizzero dal lato dell'offerta. Lo studio del DSAS, commissionato dal Dipartimento Sanità e Socialità (DSS) del Cantone Ticino, è stato svolto in collaborazione con l'Ufficio cantonale di statistica (Ustat) di Bellinzona, che ha messo a disposizione ed ha elaborato i dati ad hoc per il Ticino. La ricerca ha fatto l'oggetto della pubblicazione *La differenza al lavoro. La situazione delle donne nel mercato del lavoro in Ticino*, che uscirà nell'ottobre del 2006.

La ricerca al DSAS

L'indagine s'inserisce nel filone di studi svolti dall'unità di ricerca del DSAS, che si occupa principalmente delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e del loro impatto sulla società, con tematiche quali le discriminazioni, la precarietà, la salute o il rapporto lavoro-famiglia. *"È un tassello che andava affrontato per dare continuità e coerenza a questo ambito di studi"*, precisa Christian Marazzi, direttore dell'unità di ricerca del DSAS. Gli studi di genere sono un argomento importante per la SUPSI, che dispone di un Servizio pari opportunità, occupato a valorizzare i temi legati alle differenze di genere nella scuola, e di una Commissione Gender, impegnata operativamente con la creazione di un asilo nido per il bacino locale, per permettere una migliore conciliabilità tra impegni familiari, professionali e/o di studio.

Diritto all'uguaglianza ma anche alla diversità

Dall'indagine emerge un progressivo incremento del numero di donne attive nel mondo del lavoro retribuito negli ultimi vent'anni, in Ticino come nel resto della Svizzera, ma la proporzione di donne risulta ancora inferiore a quella degli uomini: nel 2000 costituivano il 42% della forza lavoro del Cantone.

Nonostante il costante aumento della permanenza delle donne sul mercato del lavoro anche dopo la nascita dei figli, il loro tasso di attività rimane più basso in Ticino rispetto alla media svizzera (59% contro 70%), probabilmente a causa di una componente culturale più tradizionale. Prevalde invece la necessità economica per le famiglie monoparentali, per le quali i tassi di attività risultano più elevati. Per quanto riguarda il livello di formazione, a parità di titolo di studio, le donne occupano posizioni gerarchicamente inferiori. Si constata infatti che per le professioni accademiche e dei quadri superiori le donne sono proporzionalmente più qualificate degli uomini.

In Ticino, il lavoro a tempo parziale rimane un fenomeno prevalentemente femminile (i 4/5 degli occupati a tempo parziale sono donne), una scelta dettata dal dover gestire lavoro fuori casa, famiglia e cura dei figli. Il tempo parziale spesso assume la connotazione di forme di lavoro precarie, penalizzanti dal punto di vista della protezione assicurativa. Nonostante una tendenza alla riduzione delle disparità salariali, il divario tra i salari mediani corrispondenti al tempo pieno di lavoratori ticinesi uomini e donne varia tra il 17% e il 42%, a dipendenza del settore. Le differenze salariali sono sempre a sfavore delle donne, in tutti gli ambiti lavorativi e per tutte le categorie socio-professionali. Inoltre, a parità d'impiego, gli stipendi iniziali degli uomini sono in

La conciliabilità: un vantaggio economico per l'impresa

Uno studio condotto dall'agenzia basilese Prognos AG (www.worklife.ch), commissionato da Migros, Novartis, Posta Svizzera, Gruppo Raiffeisen e dal Dipartimento federale dell'economia, ha analizzato i costi e i benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia realizzata presso venti imprese elvetiche. Dall'analisi è stato stimato in termini di prudenza un "return on investment" dell'8%. Agli effetti quantificabili (maggiore frequenza di ritorno nell'azienda da parte delle madri dopo il congedo maternità, ripresa di orari a tempo parziale più lunghi e maggior numero di carriere interne all'azienda), se ne aggiungono altri non quantificabili (aumento di motivazione, lealtà, soddisfazione ed efficienza) che contribuiscono a rendere l'azienda più attrattiva sul mercato del lavoro.



Le autrici dello studio, da sinistra: Christine Butti e Carmen Vaucher de la Croix.

media più elevati di quelli delle donne. Stili diversi di negoziazione sarebbero all'origine di parte delle differenze salariali. Significativa è l'esperienza vissuta da una donna intervistata, responsabile del personale in un'azienda: *"Una donna prima fa e poi chiede, un uomo chiede, poi fa"*. Nella sfera familiare, si riscontra in Ticino un aumento considerevole delle donne che sono diventate persone di riferimento nella loro famiglia negli ultimi dieci anni. Inoltre, il lavoro domestico, che costituisce oltre il 90% del lavoro non remunerato, viene svolto per i 2/3 dalle donne. *"Le competenze femminili, sviluppate nell'ambito della sfera familiare, sono sempre più richieste dalle imprese, ma paradossalmente nei modelli aziendali prevale una concezione organizzativa prettamente maschile"*, fa notare Carmen Vaucher de la Croix, che conclude precisando che: *"È necessario riconoscere una maggiore forza contrattuale delle competenze femminili ed utilizzarla per modificare l'organizzazione del lavoro nel rispetto delle differenze, visto che una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia rappresenta un vantaggio economico anche per l'azienda stessa"* (vedi riquadro a lato).

Informazioni:

Carmen Vaucher de la Croix e Christine Butti
SUPSI - DSAS
Palazzo E
CH-6928 Manno
Tel. +41 58 666 61 41; e-mail: carmen.vaucher@supsi.ch
Tel. +41 58 666 61 42; e-mail: christine.butti@supsi.ch

Indirizzi web:

SUPSI: www.supsi.ch
DSAS: www.dsas.supsi.ch